

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA (STUDI PADA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MALANG)

Sagita Sukma Haryani

Djamhur Hamid

Heru Susilo

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya Malang

Sagitasukmaharyani@gmail.com

Abstract

PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang is a company engaged in the service provider and the largest telecommunications network in Indonesia. PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang is including state-owned company which has quite a lot of employees. One effort to improve the motivation of employees of PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang is the provision of compensation. Hopefully, by the provision of such compensation can motivate employees to work better. Based on the existing reality, the authors are interested in doing research with the title is Influence of Compensation significantly on Work Motivation and Employee Performance (Study on Employee PT Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). With the research is expected to determine the effect of compensation on work motivation and employee performance. The population in this study amounted to 175 employees, while the sample in this study amounted to 64 employees. Results of this study showed the magnitude of the correlation coefficient between variables affect financial compensation and variable non financial compensation to work motivation, the value of R (correlation coefficient) of 0.821, the value of this correlation shows that the influence of variable Financial Compensation and Non-Financial Compensation with work motivation is included in the category of very strong.

Keyword : Financial compensation, Non financial compensation, Work Motivation, Employee performance.

Abstrak

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia layanan dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah termasuk perusahaan BUMN yang memiliki cukup banyak karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah dengan pemberian kompensasi. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan realita yang ada, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang). Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 karyawan, sedangkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 64 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan besarnya koefisien korelasi berpengaruh antara variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan variabel motivasi kerja, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.821, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat kuat.

Kata Kunci : Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial, Motivasi kerja, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena peranan dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan akan menentukan apakah perusahaan tersebut dapat mempertahankan eksistensinya di masa yang akan datang. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tidak hanya dapat dilihat dari hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan tetapi seharusnya juga dapat dilihat dari siapa yang berada di balik hasil akhir tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan sebuah perusahaan tentunya harus didukung oleh

Mengelola sumber daya manusia bukanlah sebuah hal yang mudah bagi sebuah perusahaan. Perusahaan seharusnya memberikan perhatian yang lebih kepada sumber daya manusia karena sumber daya manusia penting bagi kelangsungan hidup dan kemajuan dari sebuah perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan, sehingga diharapkan dengan pemberian penghargaan tersebut karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Untuk mendorong motivasi karyawan dalam bekerja, diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan diharapkan memberikan kinerja yang maksimal untuk perusahaan dan sebagai imbalannya, perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi adalah salah satu alasan utama

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia layanan dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah termasuk perusahaan BUMN yang memiliki cukup banyak karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang adalah dengan pemberian kompensasi. Diharapkan dengan adanya pemberian kompensasi tersebut dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Selain itu dengan meningkatkan motivasi karyawan, kompensasi juga dapat meningkatkan

manajemen sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Dengan mempunyai karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan mempunyai aset sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama dalam perkembangan perusahaan. Pengelolaan karyawan secara profesional dimaksudkan agar tidak timbul masalah.

seseorang untuk bekerja lebih dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidupnya. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pemberian kompensasi dan motivasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan sebuah motivasi yang tinggi dari karyawan untuk bekerja, karena dengan motivasi yang tinggi akan membuat seseorang untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Motivasi karyawan biasanya tergantung dari seberapa besar perusahaan menghargai dari kinerja karyawan tersebut. Penghargaan tersebut bisa berupa dengan pemberian kompensasi finansial maupun non finansial. Kompensasi terdiri dari dua macam yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah dan gaji. Sedangkan kompensasi non finansial adalah bayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak dalam bentuk uang yang dapat digunakan sebagai semangat untuk mempertahankan karyawan yaitu fasilitas-fasilitas, lingkungan kerja dan pekerjaan.

kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang. Pemberian kompensasi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang akan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul adalah **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel Malang).**

KAJIAN PUSTAKA

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi mengambil peranan penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Besarnya tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut Swasto (2011 : 79) “ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi”. Sedangkan menurut Hasibuan (2008:118) “ Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.

Berdasarkan pengertian diatas kompensasi adalah balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan dan sebagai sebuah penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan.

2. Pengertian Kompensasi Finansial

Martoyo (2000:120) menjelaskan bahwa “kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung dimana kompensasi finansial langsung meliputi bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, dan insentif”. Kompensasi finansial tidak langsung disebut juga tunjangan, yaitu semua imbalan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang kartal (gaji/upah).

3. Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Rivai (2004:357) “kompensasi non finansial merupakan bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang”. Menurut Mondy (2008:4) “Non financial compensation (kompensasi non finansial) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi non finansial adalah imbalan dalam bentuk fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan berupa pelatihan dan penghargaan atas kinerjanya.

4. Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategis perusahaan dan menjamin terjadinya keadilan internal dan eksternal. Dengan adanya tujuan kompensasi tersebut diharapkan tujuan tersebut dapat

memberikan kepuasan bagi pihak perusahaan maupun pihak karyawan. Tujuan pemberian kompensasi mempunyai dampak positif bagi perusahaan maupun karyawan, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

5. Fungsi Kompensasi

Kompensasi berfungsi sebagai perangsang kerja karyawan agar karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan berfungsi untuk memelihara karyawan agar karyawan tetap bertahan di perusahaan yang dia tempati.

6. Faktor yang mempengaruhi kebijakan Kompensasi

Pemberian kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adalah faktor pemerintah, serikat pekerja, produktivitas, ukuran perbandingan upah dan standar biaya hidup pegawai. Dengan adanya beberapa faktor tersebut, maka pemberian kompensasi akan berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan dan tercapai keadilan satu sama lain.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2009:281) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”. Menurut Hariandja (2009:321) “Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan.

3. Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam mendorong karyawan dalam melaksanakan kegiatannya, antara lain:(1)Hierarki Teori kebutuhan (*Hierrarchical of Needs Theory*)(2) *McClelland's Theory of Needs*(3) *Theory X dan Theory Y*(4) Pola Dasar pemikiran (*Content Theory*) (5) *ERG Theory* (6) Pola Dasar Pemikiran (*Process Theory*) (7) Pola Dasar Pemikiran (*Reinforcement Theory*)

4. Model Motivasi

Model motivasi adalah sebagai berikut : (1) Model Tradisional (2) Model Hubungan Manusiawi (3) Model Sumber Daya Manusia.

5. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2005:150) jenis-jenis motivasi dibedakan sebagai berikut : (1) Motivasi positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. (2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa hanya motivasi negatif saja yang kurang relevan diterapkan diperusahaan. Karena dengan motivasi negatif ini tidak dapat membangun semangat karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak akan berjalan dengan baik.

6. Proses Motivasi

Winardi (2004:25) menyatakan bahwa “proses motivasi bisa diawali oleh kesadaran seseorang atas tidak terpenuhinya suatu kebutuhan, menetapkan suatu tujuan, yang menurutnya akan memuaskan kebutuhan tadi. Dan menentukan tindakan yang diharapkan akan mengarah pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Rivai (2005:457) menyatakan “adanya kesediaan untuk menggunakan secara maksimal hasil usaha dalam mencapai tujuan perusahaan dengan maksud memuaskan beberapa kebutuhan pribadi karyawan sendiri. Kebutuhan itu juga harus sesuai dan konsisten dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri. Pemenuhan kebutuhan yang kurang akan membuat ketegangan atau perang urat syaraf antara karyawan, atasan-bawahan, atau lain sebagainya”.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja disebut juga dengan prestasi kerja. Menurut Swasto (2011:43) : “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, kelompok atau organisasi”. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok kerja dalam usahanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2011) kinerja dapat diukur melalui : (1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan. (2) Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan. (3) Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan sendiri yaitu faktor kemampuan dan motivasi. Karena dengan adanya motivasi dan kemampuan maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik. Sedangkan faktor dari luar diri karyawan adalah faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan dan kepemimpinan (*reward system*)”.

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) “penelitian penjelasan adalah apabila untuk data yang sama, peneliti menjelaskan hubungan yang kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis”.

B. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Kandatel Malang yang berjumlah 175 Karyawan.

C. Sampel

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 64 karyawan PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Kandatel Malang).

D. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik random sampling. Untuk memudahkan penelitian ini maka metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu jenis *simple random sampling*.

E. Metode Analisis Data

Analisis data yang dipergunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial dan Analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Statistik Deskriptif

A. Kompensasi Finansial

Dari kesembilan item kompensasi finansial dihasilkan nilai terendah pada item kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pokok dengan nilai sebesar 3,7031 dan nilai tertinggi pada item insentif diberikan sesuai dengan beban karyawan dengan nilai sebesar 4,231

B. Kompensasi Non Finansial

Dari kesepuluh item kompensasi non finansial dihasilkan nilai terendah pada item tugas yang dibebankan menarik dengan nilai sebesar 4,000 dan nilai tertinggi pada item adanya rekan kerja yang menyenangkan dengan nilai sebesar 4,2813

C. Motivasi Kerja

Dari kedelapan item motivasi kerja dihasilkan nilai terendah pada item gaji yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan nilai sebesar 4,031 dan nilai tertinggi pada item karyawan diberikan perlindungan terhadap resiko kerja dengan nilai sebesar 4,328.

D. Kinerja Karyawan

Dari keenam item kinerja karyawan dihasilkan nilai terendah pada item karyawan selalu teliti dalam pekerjaannya dengan nilai sebesar 4,000 dan nilai tertinggi pada item mutu pelayanan yang diberikan sesuai prosedur dengan nilai sebesar 4,141.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai sig. sebesar 0.314 atau lebih besar dari 0.05, maka ketentuan H_0 diterima dengan asumsi normalitas terpenuhi.

B. Uji Multikolinearitas

Suatu data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas atau Non-multikolinearitas adalah disaat nilai VIF pada tabel Collinearity Statistics kurang dari 10, dan nilai Tolerance Lebih dari 0,1. Berdasar hasil yang tertera pada tabel Coefficient, didapatkan bahwa VIF bernilai 3.062, 1.717 dan 2.619 atau kurang dari 10, dan tolerance bernilai 0.327, 0.582, dan 0.382 atau lebih dari 0,1, maka asumsi non multikolinearitas dapat terpenuhi.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi yang peneliti sudah lakukan maka dapat dikatakan model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

3. Analisis Regresi

a. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel intervening. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 67,3% Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y1). Sedangkan 32,7% Variabel Motivasi Kerja (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel –variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah aktualisasi diri. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) dengan variabel motivasi kerja (Y1), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.821, nilai korelasi ini dalam kategori sangat kuat untuk Pengaruh Variabel Bebas secara keseluruhan yaitu Variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Variabel Motivasi kerja. Sedangkan untuk nilai korelasi dari masing – masing variabel adalah sebagai berikut :

- Pengaruh Variabel Kompensasi Finansial (X1) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,640, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat.
- Pengaruh antara Variabel Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y1) sebesar 0,783, yang termasuk dalam kategori hubungan kuat.

Untuk keseluruhan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja bersifat positif, yang dapat diartikan bahwa jika Kompensasi Non Finansial dan Kompensasi Finansial mengalami peningkatan maka motivasi kerja akan meningkat.

Pengujian Hipotesis I dan II (t test/parsial)

- t test antara Kompensasi Finansial (X1) dengan Motivasi kerja (Y1) menunjukkan t hitung = 8,190 Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 61) adalah sebesar 1,9987. Karena t hitung > t tabel yaitu $3.362 > 1.9987$ atau nilai sig t ($0,001 < \alpha$ (0.05) maka pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Motivasi kerja

(Y1) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial.

- b. t test antara Kompensasi Non Finansial (X2) dengan Motivasi kerja (Y1) menunjukkan t hitung = 0,281. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 61) adalah sebesar 1.9987. Karena t hitung > t tabel yaitu $7.018 > 1.9987$ atau nilai sig t (0,000) < α (0.05) maka pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Motivasi kerja (Y1) adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kompensasi non finansial.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja adalah Kompensasi non Finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar.

b. Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Koefisien Determinasi

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil R (koefisien determinasi) 59,2% variabel motivasi kerja (Y1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y2). Sedangkan 40,8% Variabel Kinerja Karyawan (Y2) akan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan. Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya pengaruh antara variabel motivasi kerja (Y1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y2), nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.769, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa pengaruh antara motivasi kerja (Y1) terhadap kinerja karyawan (Y2) termasuk dalam kategori kuat.

Pengujian Hipotesis III (t test/parsial)

Berdasarkan hasil t test antara Motivasi kerja(Y1) dengan Kinerja karyawan(Y2) menunjukkan t hitung = 9,475 Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 61) adalah sebesar 1,9987. Karena t hitung > t tabel yaitu

$9,475 > 1.9987$ atau nilai sig t (0,000) < α (0.05) maka pengaruh Motivasi kerja(Y1) terhadap kinerja karyawan(Y2) adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 0,673. Artinya bahwa 67,3% Variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mempengaruhi motivasi kerja (Y1). Sedangkan 32,7% Variabel Motivasi Kerja (Y1) akan dipengaruhi oleh variabel –variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah aktualisasi diri.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil R (koefisien determinasi) sebesar 0,592. Artinya bahwa 59,2% variabel motivasi kerja (Y1) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y2). Sedangkan 40,8% Variabel Kinerja Karyawan (Y2) akan dipengaruhi oleh variabel –variabel lain yang tidak diperhitungkan pada penelitian ini. Variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan.

B. Saran

1. Dalam memberikan kompensasi kepada karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan kesesuaian yang diharapkan oleh karyawan. Sehingga apa yang diinginkan oleh karyawan dapat terpenuhi.
2. Mengingat kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kandatel malang, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan terhadap perusahaan. Sehingga motivasi kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai bersama.
3. Bagi peneliti berikutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini. Variabel lain tersebut adalah aktualisasi diri yang dapat meningkatkan

motivasi kerja dan kemampuan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Julia Astriviani. 2011. Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan (Studi terhadap karyawan PT. Astra Internasional, Tbk – Daihatsu Malang). Jurnal Universitas Brawijaya copyright © Universitas Brawijaya - 2011
- Hariandja, Marihot Tua Effendi 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Grafindo
- Hasibuan, Melayu, S, P. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bandung: Tarsito
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia – Jilid 2. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES
- Swasto, Bambang. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia UB Press : Malang
- Winardi, J. 2004. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Cetakan Kedua. Jakarta : PT. Raya Grafindo Persada